

令和6年度

富山労働局行政運営方針

厚生労働省

富山労働局



# 目次

## 第1 労働行政を取り巻く情勢

1 雇用をめぐる動向	1
(1) 最近の雇用情勢	1
(2) 非正規雇用労働者の雇用状況	1
(3) 女性の雇用状況	1
(4) 若者の雇用状況	1
(5) 高齢者の雇用状況	1
(6) 障害者の雇用状況	2
(7) 外国人の雇用状況	2
(8) ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況	2
2 労働条件等をめぐる動向	2
(1) 申告・相談等の状況	2
(2) 労働時間等の状況	3
(3) 最低賃金の引上げ状況	3
(4) 労働災害の状況	3
(5) 労災補償の状況	3

## 第2 主要課題と重点対策

1 令和6年能登半島地震に伴う雇用維持支援	4
(1) 地震により被災された事業主及び労働者等に対する支援	4
(2) 労働条件の確保、雇用の安定を図るための支援	4
2 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援、非正規雇用労働者の 処遇改善	4
(1) 最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援	4
(2) 最低賃金制度の適切な運営	5
(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底	5
(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化促進	5
3 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進	5
(1) リ・スキリング及び人材育成の推進	5
(2) 在籍型出向の推進等	6
(3) オンラインの活用によるハローワークの利便性向上	6
(4) 雇用対策協定に基づく雇用対策の推進	6
(5) 賃金上昇を伴う労働移動の支援	6
(6) 人材不足分野の人材確保支援の推進	7
4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり	7
(1) 女性の活躍推進、男性の育児休業取得等の促進	7
(2) 高齢者の就労・社会参加の促進	8
(3) 障害者の就労促進	9
(4) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進	10
(5) 就職氷河期世代・正社員就職を希望する若者、新規学卒者等の支援	10
(6) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発	10
(7) 多様な働き方、働き方・休み方改革	11

5	安全で健康に働くことができる環境づくり	11
(1)	労働条件の確保・改善対策	11
(2)	長時間労働の抑制	13
(3)	14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	13
(4)	労災保険給付の迅速・適正な処理	14
(5)	総合的なハラスメント防止対策の推進	15

## 第1 労働行政を取り巻く情勢

### 1 雇用をめぐる動向

#### (1) 最近の雇用情勢

県内の令和5年10～12月期の完全失業率（モデル推計値）は1.6%と、全国平均2.4%（原数値）より低い状況にあり、前年同期より0.2ポイント上回った。

新規求人数と有効求人数については、物価上昇や賃上げによる人件費の増加により企業収益が圧迫されており、求人を抑える動きがみられ、前年同月比で減少傾向にある。

新規求職者数、有効求職者数については前年同月比で増加傾向にある。

このような中、令和6年2月の有効求人倍率（季節調整値）は1.41倍と全国平均の1.26倍を0.15ポイント上回った。

また、正社員有効求人数も前年同期比で減少傾向にあり、令和6年2月の正社員有効求人倍率は1.43倍となっている。

#### (2) 非正規雇用労働者の雇用状況

非正規雇用労働者数は151,700人となり、平成29年に比べて5,500人減少し、雇用者総数（会社等の役員を除く。以下同じ。）に占める割合は27.7%と全国（31.5%）を下回っている。そのうちパート・アルバイトは67.4%（全国69.6%）、契約社員は13.2%（全国13.9%）、派遣社員は8.2%（全国7.2%）となっている。

業種別では、「卸売業、小売業」（20.0%）、「製造業」（15.8%）、「医療、福祉」（14.9%）の順に多くなっている（令和4年就業構造基本調査）。

#### (3) 女性の雇用状況

女性雇用者数は222,900人となり、平成29年に比べて2,800人減少し、雇用者総数に占める女性の割合は47.5%、正規の職員・従業員の割合は53.9%となっている（令和4年就業構造基本調査）。

また、管理的職業従事者（雇用者のみ）に占める女性の割合は9.2%で、全国平均（9.8%）よりも低くなっている（令和2年国勢調査）。

令和4年度の女性の育児休業取得率は98.9%であるが、男性の取得率は33.9%と女性と比較して依然として低い状況にある（富山県令和5年度賃金等労働条件実態調査）。

#### (4) 若者の雇用状況

令和6年3月新規大学等卒業予定者の就職内定率は、令和6年2月末時点で96.2%と前年同月比で0.8ポイント下回っている。

また、令和6年3月新規高等学校卒業予定者のハローワーク求人に係る就職内定率<sup>\*</sup>は、令和6年2月末時点で98.8%と前年同月と同率となっている。

※ ハローワークに求人を提出した事業主から内定を受けた者を就職内定者として算出したもの。

#### (5) 高齢者の雇用状況

55歳以上の高齢者の新規求職申込件数は、令和5年4月から令和6年2月までで13,818件と前年同期比で7.0%増加し、就職件数は3,794件と前年同期比で3.6%増加している。

また、高齢者雇用状況等報告（令和5年6月1日現在）によると、高齢者雇用確保措置を実施している企業（21人以上規模）の割合は、前年比で0.2ポイ

ント減少し 99.8%、70 歳までの高年齢者就業確保措置を実施している企業の割合は、前年比で 3.5 ポイント上回り 24.7%となっている。

## **(6) 障害者の雇用状況**

障害者の新規求職申込件数は、令和 5 年 4 月から令和 6 年 2 月までで 1,836 件と前年同期比で 4.2%増加し、就職件数は 1,053 件と前年同期比で 3.2%増加している。

また、障害者雇用状況報告（令和 5 年 6 月 1 日現在）によると、雇用障害者数は 4,752 人と前年より 153 人増加、実雇用率は 2.32%と前年比で 0.08 ポイント上昇といずれも過去最高を更新した。雇用率達成企業割合は 55.6%と前年比で 0.3 ポイント低下した。

## **(7) 外国人の雇用状況**

外国人労働者を雇用している事業所数は、令和 5 年 10 月 31 日現在で 2,295 事業所と前年比で 4.0%増加し、外国人労働者数は 13,427 人と前年比で 9.9%増加している。

また、国籍別外国人労働者数は、ベトナムが最も多く 4,427 人（外国人労働者全体の 33.0%）、次いで中国が 2,240 人（同 16.7%）、フィリピンが 1,859 人（同 13.8%）、インドネシアが 1,462 人（同 10.9%）の順となっている。

## **(8) ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況**

主に雇用保険を受給している求職者を対象に実施する公共職業訓練（離職者訓練）の令和 5 年度の実施状況は、受講者数が 644 人（前年比 0.2%増加）、就職者数が 485 人（前年比 16.1%減少）、就職率が 81.4%（前年比 3.5 ポイント減少）となっている（受講者数は令和 6 年 2 月末時点。就職者数、就職率は令和 5 年 8 月末までに受講修了した者の修了 3 か月後の状況）。

また、主に雇用保険を受給できない求職者を対象に実施する求職者支援訓練の令和 5 年度の実施状況は、受講者数が 260 人（前年比 11.6%減少）、就職者数が 169 人（前年比 37.4%増加）、就職率が 58.5%（前年比 0.8 ポイント増加）となっている（受講者数は令和 6 年 2 月末時点。就職者数、就職率は令和 5 年 8 月末までに受講修了した者の修了 3 か月後の状況）。

## **2 労働条件等をめぐる動向**

### **(1) 申告・相談等の状況**

令和 5 年 1 月から同年 12 月までに県内の労働基準監督署（以下「監督署」という。）において受理した賃金不払、解雇等申告事案は 212 件で、前年から 46 件増加した。申告の内容は多い順に、賃金不払 173 件、解雇 24 件となっている。

また、同期間に労働局及び総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は 9,126 件（前年比 199 件減少）で、そのうち「法令・制度の問合せ」が 5,701 件（前年比 568 件減少）、「民事上の個別労働紛争に係る相談」が 2,790 件（前年比 183 件増加）となり、中でも「職場におけるハラスメント」に関する相談は 1,462 件（前年比 72 件増加）であり、うち最も多いのは、「パワーハラスメント」で 668 件（前年比 274 件増加）であった。

## (2) 労働時間等の状況

令和5年の年間総実労働時間は、事業所規模30人以上で1,777時間（所定内労働時間は1,648時間と前年比で21時間増加、所定外労働時間は130時間と前年比で8時間増加）となり、前年比で27時間増加し、全国の1,726時間に比べて長い状況が続いている（毎月勤労統計調査）。

また、令和4年の年次有給休暇平均取得率は、57.3%（前年60.2%）となり、全国62.1%（前年58.3%）を下回っている（就労条件総合調査の特別集計から厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室が作成）。

## (3) 最低賃金の引上げ状況

令和5年度の富山県最低賃金については、富山地方最低賃金審議会において、春季賃上げ妥結状況等の労働者の賃金、消費者物価指数（持家帰属家賃を除く総合）等の労働者の生計費、業況判断D I等の企業の支払能力等を勘案した上で、慎重に審議を重ねた結果、時間額948円（引上げ額40円、引上げ率4.4%）で答申され、異議申出に係る審議を経て決定し、令和5年10月1日付けで発効した。

## (4) 労働災害の状況

令和5年1月から同年12月までの休業4日以上死傷者数は1,245人（前年比807人、39.3%減少）となり、死亡者数は8人（前年比3人減少）となった。

全死傷者のうち、新型コロナウイルス感染症による休業が148人（前年比781人減少）で11.9%を、転倒災害によるものが30.1%を占めているほか、60歳以上の死傷者が30.2%を占めている。

## (5) 労災補償の状況

令和4年度の労災補償に係る新規受給者数は前年度より7.9%増加し、6,285人となった。

脳・心臓疾患及び精神障害等の事案（以下「過労死等事案」という。）に係る請求件数をみると、脳・心臓疾患事案については令和4年度は7件と前年度（6件）より増加し、令和5年度は12月末現在で4件（前年同期5件）、また、精神障害事案については令和4年度は12件と前年度（10件）より増加し、令和5年度は12月末現在で16件（前年同期8件）と前年度の件数を上回っている。

石綿関連疾患に係る請求件数は、令和4年度は9件と前年度（15件）より減少し、令和5年度は12月末現在で9件（前年同期5件）となっている。

## 第2 主要課題と重点対策

### 1 令和6年能登半島地震に伴う雇用維持支援

令和6年能登半島地震（以下「地震」という。）による被害が地域経済や雇用に深刻な影響を及ぼす中、被災された事業主及び労働者等のニーズを踏まえ、雇用維持支援に取り組む必要がある。

#### (1) 地震により被災された事業主及び労働者等に対する支援

地震に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行わざるを得ない事業主に対して、雇用調整助成金の特例措置を講じ、事業主の雇用維持に向けた取組を支援する。

また、労働局及び県内全ての監督署に「特別労働相談窓口」を設置し、事業主及び労働者からの各種助成金の支給申請、労働条件や労災補償などに関する相談に対応する。

さらに、富山新卒応援ハローワーク、ハローワーク高岡及びハローワーク氷見に「学生等震災特別相談窓口」を設置し、就職活動に影響を受けた、又は採用内定の取消し等にあった学生及び生徒等からの相談に対応する。

#### (2) 労働条件の確保、雇用の安定を図るための支援

地震被害を端緒とする雇用調整等に関する情報を的確に収集し、解雇等のおそれがある事案を把握した場合には、雇用維持に係る丁寧な働きかけを行う。

また、地震に伴う各種特例措置や支援策について広く周知する。

### 2 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援、非正規雇用労働者の処遇改善

最低賃金について、公労使の三者で構成する富山地方最低賃金審議会ですっかりと議論を行う。あわせて、中小企業等が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

また、引き続き、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を強力に推し進めていく必要がある。

#### (1) 最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

最低賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

さらに、「働き方改革推進支援センター富山」によるワンストップ相談窓口にお



いて、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

## (2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情及びこれまでの富山地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう同審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

## (3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、パートタイム・有期雇用労働法に基づく効率的な報告徴収又は労働者派遣法に基づく指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署から点検要請を集中的に実施すること等により企業の自主的な取組を促し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

## (4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化促進

### ア 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を行う事業主への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化（多様な正社員を含む。）に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、利用勧奨を行う。

### イ 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

令和6年4月に施行された、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する改正省令をはじめとする無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知啓発を図る。

## 3 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

リ・スキリングによる能力向上支援に取り組む企業を支援するため、人材開発支援助成金について、「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」の積極的な周知・活用勧奨を実施する必要がある。

また、地域の人材ニーズに対応したハロートレーニング（公的職業訓練）の実施により、人材育成の推進や就職支援を一層強化する必要がある。

さらに、労働供給制約に起因する人手不足問題に対応するため、賃金上昇を伴う労働移動支援や人材不足分野の人材確保支援に取り組む必要がある。

### (1) リ・スキリング及び人材育成の推進

#### ア リ・スキリングを支援する企業への人材開発支援助成金の活用促進

従業員の能力開発や企業の生産性向上に向けた取組を促すため、従業員に対

して職務に関連した専門的知識及び技能の習得を目的とする訓練を実施した事業主に対する「人材開発支援助成金」の周知・活用促進を図る。

特に、ITやデジタル分野で即戦力となる人材の育成に活用できる「人への投資促進コース」や、新規事業の立ち上げやデジタル・DX化、グリーン・カーボンニュートラル化を支援する「事業展開等リスクリング支援コース」の積極的な周知・活用勧奨を行う。

## イ ハロートレーニング（公的職業訓練）の活用による人材育成の推進

富山県地域職業能力開発促進協議会において、地域における人材ニーズなどを踏まえた「富山県地域職業訓練実施計画」を策定し、ハロートレーニング（公的職業訓練）の積極的な周知・受講勧奨に努めるとともに、的確な受講あっせんを行う。

特に、離職者向けの訓練において、非正規雇用労働者等を対象として国家資格などの高い知識の習得により正社員就職を目指す「長期高度人材育成コース」を実施するとともに、IT関連やWEBデザイン等の資格取得を目指すコースなどのデジタル分野に係る訓練コースを拡充し、社会全体のデジタル化に対応した人材育成を推進する。

また、訓練実施機関と連携し、訓練受講者に対する訓練受講前のキャリアコンサルティングから訓練修了後の就職までの一貫した支援を実施する。

### （2）在籍型出向の推進等

賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主に対して「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」を周知するほか、公益財団法人産業雇用安定センター富山事務所と同行訪問を行い、ワンストップによる在籍出向の支援等を実施する。

### （3）オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

求職者・求人者マイページの開設・活用促進により、ハローワークにおけるオンライン職業相談の実施、マイページ機能を活用した求職者への迅速な求人情報の提供など、求職者・求人者のニーズに応じた支援を行う。

また、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進め、効果的に機能するよう積極的な周知を行う。

### （4）雇用対策協定に基づく雇用対策の推進

富山県及び市町村と締結した雇用対策協定に基づき、賃金の引上げに向けた支援、働きやすい職場づくりの推進、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進、UIJターンの促進、多様な人材の活躍促進などについて、具体的な実施計画を策定し、連携して効果的な雇用対策に取り組む。

### （5）賃金上昇を伴う労働移動の支援

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する「早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）」について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や、助成金の周知広報を実施する。

また、中途採用の機会拡大を図る「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、当該助成金の周知広報について各地域の商工会議所等と連携して実施する。

#### **(6) 人材不足分野の人材確保支援の推進**

求人事業主に対する充足支援サービスとして、求職者ニーズに沿った求人条件の設定に向けた助言、事業所訪問による求人票以上の情報の収集、企業PRシートによる魅力ある情報の発信、求人者と求職者が直接会えるミニ面接会やオンライン面接会の定期開催等を積極的に実施することにより、求人事業主の人材確保を支援する。

特に、医療・介護・福祉・保育、建設、警備、運輸など人手不足が深刻化している分野については、ハローワーク富山の「人材確保・就職総合支援コーナー」及びハローワーク高岡の「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。

また、求人充足に向けた条件緩和指導、事業所見学会の開催、合同企業説明会・面接会の開催及び潜在求職者の積極的な掘り起こし、SNSやマイページ機能を活用した求職者への迅速なイベント情報等の提供により、重点的なマッチング支援を実施する。

### **4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり**

少子高齢化が急速に進展し、生産年齢人口が減少する中で、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。

また、女性、高齢者、障害者などの多様な人材が活躍できるよう、個々の状況に応じた就職支援を実施する必要がある。

#### **(1) 女性の活躍推進、男性の育児休業取得等の促進**

##### **ア 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援**

令和5年4月1日から施行された常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」をはじめとする育児・介護休業法に基づく両立支援制度について周知徹底を図る。

また、「産後パパ育休」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげるとともに、両立支援等助成金の活用を促進し、仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

さらに、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、「くるみん」「プラチナくるみん」等の認定基準について広く周知することにより、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

## イ 女性活躍促進のための支援

令和4年7月に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により履行確保を図り、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及び一層の女性の活躍推進に向けた取組を促す。

また、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨するとともに、同法に基づく認定マーク（「えるぼし」及び「プラチナえるぼし」）の周知広報を行い、女性の管理職登用など、多くの企業が認定を目指した取組を行うよう促す。

さらに、女性が能力発揮できるような職場環境整備の気運を醸成するため、『生理』に関するリーフレットを活用して周知するとともに、「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取組を促す。

## ウ マザーズハローワーク等における子育て中の女性等に対する就職支援

ハローワーク富山及び高岡に設置している「マザーズコーナー」において、担当者制によるきめ細かな個別支援など、一人ひとりの求職者のニーズに応じた支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点及び関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援やオンラインでの就職支援サービスを実施する。

また、女性就業支援センター（マザーズジョブとやま）と連携して、働く意欲のある潜在求職者の掘り起しや仕事と家庭の両立ができる求人の確保に積極的に取り組むとともに、「マザーズコーナー」でマッチング支援を実施する。

## エ 不妊治療と仕事との両立支援

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図るとともに、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に取り組む事業主を支援するため、両立支援助成金の活用促進を図る。

また、富山県女性健康相談センター・不妊専門相談センター及び富山県医師会と連携し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行う。

## (2) 高年齢者の就労・社会参加の促進

### ア 70歳までの就業機会確保に向けた環境整備

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、令和3年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法を周知し、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部と連携して事業所訪問を行い、高年齢者の継続雇用延長等に関する相談・援助サービスを提案するとともに「65歳超雇用推進助成金」、「高年齢労働者処遇改善促進助成金」の周知・活用により、環境整備を促進する。

### イ 高年齢者の就職支援の推進

ハローワーク富山、高岡及び魚津に設置している「生涯現役支援窓口」を中

心に、高年齢者が応募可能な求人の開拓や高年齢求職者の就労経験やニーズなどを踏まえた再就職支援を行う。

また、富山県と一体的に実施している「とやまシニア専門人材バンク」において、専門的知識・技術等を有する高年齢者の就職支援と県内中小企業における人材の確保を推進するとともに、富山県と連携して出張相談会、就職支援セミナーを実施し、登録者の拡大などに取り組む。

### ウ 地域における多様な就業機会の確保

「とやまシニア専門人材バンク」と連携し、高年齢者が活躍できる環境づくりと多様な雇用・就業ニーズに応じた支援に取り組む。

また、シルバー人材センターが高年齢者の多様な就業・社会参加の受け皿として十分機能するよう、地方公共団体と連携し、シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援する。

## (3) 障害者の就労促進

### ア 障害者の雇入れ、定着等の支援

法定雇用率未達成企業に対しては、事業所個別訪問を通じて、各種助成金や支援策の周知・提案や、職場の体制・環境整備、職場定着に係る助言、支援を行うことにより、障害者雇用に対する理解促進、人材マッチングなどに取り組む。

特に、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対しては、ハローワークと地域の関係機関（障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、福祉施設等）と連携した「企業向けチーム支援」を実施することにより、障害特性について事業主に理解を促進し、障害者の職域開発・職域拡大を図る。

法定雇用率未達成の公的機関に対しては、速やかに法定雇用率を達成するために必要な支援を実施するとともに、各機関の要望に応じて、関係機関と連携したチーム支援により雇用の促進を図る。

また、法定雇用率が令和6年4月から2.5%（公的機関は2.8%）、令和8年7月から2.7%（3.0%）と段階的に引き上げられること、特定短時間労働者（所定労働時間が週10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）が実雇用率の算定に含まれることについて、民間企業、公的機関に対して引き続き周知を行う。

さらに、雇用率未達成企業の増加が見込まれるため、雇入れ支援を積極的に行い、早期の雇用率達成を促進する。

### イ 精神障害、発達障害、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークの専門担当官を中心に多様な障害特性に対応した就労支援を行う。

特に、精神障害者に対する就労支援を推進するため、就労パスポートの普及促進を図るとともに、精神医療機関とハローワークとの連携による支援などを行う。

また、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等を実施し、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

#### **(4) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進**

##### **ア 外国人求職者に対する就職支援**

ハローワーク高岡に設置している「外国人雇用サービスコーナー」に通訳員を配置するとともに、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

##### **イ 外国人労働者の適正な雇用管理の推進**

外国人雇用事業所への訪問を計画的に行い、雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助を行うとともに、雇用維持のための相談・支援を積極的に実施する。

##### **ウ 外国人労働者への相談対応**

外国人労働者からの職業相談に対して、各ハローワークの相談窓口において適切に対応する。

また、労働条件や労災補償などに関する相談に対しては、引き続き、労働局・監督署の通訳員や多国語対応電話などを活用して適切に対応する。

#### **(5) 就職氷河期世代・正社員就職を希望する若者、新規学卒者等の支援**

##### **ア 就職氷河期世代・正社員就職を希望する若者の支援**

就職氷河期世代及び正社員就職を希望する若者に対して、「富山わかものハローワーク」に設置している「ミドル世代就職応援コーナー」等を中心に、一人ひとりの課題や状況に応じて、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、就職の準備段階から職場定着までの一貫したチーム制による伴走型支援を実施する。

さらに、「地域若者サポートステーション」などの関係機関と連携し、職業的自立や就職に係る支援を実施する。

##### **イ 新規学卒者等の支援**

新規学卒者及び卒業後3年以内の者を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援に加え、就職活動開始前の学生に対し、職業情報の提供などを実施する。

また、新規学卒者等が適切に職業選択を行い、正社員として活躍できる環境を整備するため、新規学卒者等の募集を行う企業に対し、より多くの職場情報を提供するよう促すとともに、雇用管理の優良な中小企業に対しては「ユースエール認定」の取得勧奨を積極的に行う。

#### **(6) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発**

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主（以下「発注事業者」という。）等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行う。

また、フリーランスから発注事業者等との契約等のトラブルについての相談が

あった際には、引き続き「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、法施行後は、発注事業者等に対する調査・是正指導等を行い、履行確保を図るほか、その労働実態から労働基準法等の労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、監督署において監督指導を行う。

## **(7) 多様な働き方、働き方・休み方改革**

### **ア 「多様な正社員」制度に係る導入支援**

多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度について、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等の際し、事例の提供等による周知を行う。

### **イ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援**

勤務間インターバル制度の導入促進のため、働き方改革推進支援助成金を活用して時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

### **ウ 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援**

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇について、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、連続休暇が取得しやすい時季に集中的な周知広報を行う。

病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても企業への導入促進を図る。

また、選択的週休3日制度については、事例の提供等による周知等を行う。

## **5 安全で健康に働くことができる環境づくり**

全ての労働者が安全と健康が確保された職場環境の下でその有する能力を十分に発揮して働くことができるよう、中小企業等に寄り添った相談・支援を行いつつ労働基準関係法令の履行確保を図るとともに、第14次労働災害防止計画(以下「14次防」という。)を踏まえた労働災害防止対策及び健康確保対策を推進していく必要がある。

### **(1) 労働条件の確保・改善対策**

#### **ア 法定労働条件の確保等**

監督指導を通じて、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制を確立及び定着させ、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しない、あるいは法違反を繰り返すなど重大・悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

労働時間の適正把握と時間外・休日・深夜の割増賃金の支払は、労働条件の枠組の基本となるため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づく労働時間管理が行われているかを確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

令和6年4月に施行された、労働基準法に基づく労働条件の明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する改正省令をはじめとする、労働契約関係

の明確化のための制度見直し等について周知啓発を図る。

また、大量整理解雇等に関する情報収集に努め、解雇や休業手当等に関する適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

加えて、若者の労働関係法令の不知によるトラブルの発生を未然に防ぐとともに、アルバイト就労などにおけるトラブルに関する相談先の周知を図るため、引き続き高校・大学等と連携して労働法制普及セミナーを開催する。

## **イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進**

### **(ア) 外国人労働者**

技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。また、出入国管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、悪質な労働基準関係法令違反が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

### **(イ) 自動車運転者**

自動車運転者については、国土交通省北陸信越運輸局富山運輸支局（以下「富山運輸支局」という。）との相互通報制度を確実に運用し、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する的確に監督指導を実施するとともに、富山運輸支局と協議の上で、合同監督・監査を行う。

また、歩合給により雇われている自動車運転者の保障給の確保や、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導についても徹底を図る。

### **(ウ) 障害者である労働者**

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

## **ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進**

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合は、司法処分を含め厳正に対処する。

## **エ 個別労働関係紛争の解決の促進**

労働条件等あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーにおいて、事案に応じた的確な相談対応及び適正かつ迅速な助言・指導を実施する。

あっせんについては積極的に参加勧奨し、紛争の円満な解決を図る。



## (2) 長時間労働の抑制

### ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求があった事業場に対する重点的な監督指導を引き続き実施する。

また、11月の「過労死等防止啓発月間」において、地方公共団体等と連携して「過労死等防止対策推進シンポジウム」や「過重労働防止キャンペーン」に取り組み、県民に対し過労死等防止対策の周知啓発を図る。

### イ 生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業者等に対する支援

県内全ての監督署に編成した「労働時間相談・支援班」(以下「支援班」という。)において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、労働基準法等の周知や時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援等を行う。

また、支援班や「働き方改革推進支援センター富山」において、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施など、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であることから、引き続き、時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススム」を通じて、必要な周知を行う。

さらに、トラック運転者については、引き続き、富山運輸支局等関係機関とも連携しながら、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃(標準的な運賃)を支払うことについて周知を行う。あわせて、改正後の改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行う。

### ウ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」を防止するため、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

## (3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

### ア 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行う。

あわせて、安全衛生対策に取り組むことが事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることについても、積極的に周知啓発を行う。

## イ 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策

中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害防止のため、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する気運の醸成を図る。

## ウ 高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

また、業種別に陸上貨物運送事業については貨物自動車における荷役作業での労働災害、建設業については墜落・転落災害、製造業については機械災害の防止対策を推進する。

## エ 個人事業者等に対する安全衛生対策

令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者には義務付ける改正省令が令和5年4月1日より施行されているため、引き続き、事業場に対して指導、周知啓発を行う。

## オ 労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。

また、令和4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDS（Safety Data Sheet（安全データシート））等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づくばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

## （4）労災保険給付の迅速・適正な処理

被災労働者等からの労災保険給付の請求に対し、迅速かつ公正な保険給付を行うための事務処理を徹底するとともに、適正な認定に万全を期する。

特に、社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、業務によって新型コロナウイルスに感染した事案については、その罹患後症状も含め、的確に労災保険給付を行う。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等を徹底する。

## **(5) 総合的なハラスメント防止対策の推進**

### **ア 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保**

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育休等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、報告の請求及び報告の徴収による指導を実施し、法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対し「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用を促す。

### **イ 就職活動中の学生等に対するハラスメント防止対策の推進**

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対し、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図るとともに、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促す。

また、学生等に対しては、大学等への出前講座及び相談先を記載したリーフレット等を活用した周知に努め、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生等からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

### **ウ 職場におけるハラスメントへの周知啓発及びカスタマーハラスメント防止対策の推進**

職場におけるハラスメント撲滅に向け、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心として、事業主等への周知啓発を実施する。

また、いわゆるカスタマーハラスメントの防止対策の推進のため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、事業主の取組を促す。